

**Cour de cassation
Chambre sociale**

11 février 2015
n° 13-22.973

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 11 février 2015 N° 13-22.973

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 7 avril 1998 en qualité de distributeur de documents publicitaires et de journaux gratuits par la société Distrib'ouest, devenue la société Adrexo, M. X... a exercé différents mandats de représentation du personnel ; que le 7 juillet 2003, la société Adrexo a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de ce salarié à lui rembourser les heures de délégation payées ; que par un jugement du 11 juin 2008, le conseil de prud'hommes a rejeté la demande de l'employeur et, statuant sur les demandes reconventionnelles du salarié, a prononcé la résiliation du contrat de travail mais a rejeté sa demande afin de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable :

Vu les articles L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de l'employeur afin de remboursement des heures de délégation payées, la cour d'appel énonce que notwithstanding le non-respect par le salarié de l'accord d'entreprise signé entre toutes les parties concernées pour assurer la bonne marche de celle-ci et relatif à la délivrance des bons de délégation et la mise en demeure qui lui a été délivrée par l'employeur restée infructueuse, il existe une présomption de bonne utilisation du crédit d'heures de sorte que l'employeur après les avoir payées, s'il entend contester la non-conformité de l'utilisation des heures de délégation avec l'objet du mandat représentatif, doit en rapporter la preuve ; qu'il lui appartient donc de prouver que le représentant du personnel n'a pas utilisé tout ou partie de son crédit d'heures conformément aux missions qui sont imparties à l'institution après avoir préalablement demandé à l'intéressé, fût-ce en cas de refus, par voie judiciaire, l'indication des activités pour lesquelles elles ont été utilisées en sorte que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a considéré qu'à défaut de cette preuve, la demande de remboursement des heures de délégation payées doit être rejetée ;

Attendu cependant que les dispositions susvisées, qui imposent à l'employeur de payer à l'échéance normale le temps alloué aux représentants du personnel, ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors même qu'elle constatait le refus réitéré du salarié de préciser les activités exercées pendant les heures de délégation prises, la cour d'appel a violé les textes susvisés

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié afin de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la cour d'appel retient qu'en l'espèce, il est justifié par l'employeur de la possibilité de contrôler la durée exacte du travail effectué par son salarié notamment par un système déclaratif selon lequel ce dernier travaillait le mercredi soit un jour par semaine en moyenne et effectuait un nombre d'heures de travail régulier tel que cela peut ressortir des feuilles de route et des bulletins de salaire qui lui ont été délivrés et qui permettent de vérifier que son salaire a été fixé en fonction du nombre réel d'heures de travail effectuées par lui et conformément au SMIC ; que les pièces produites aux débats montrent comme l'ont relevé les premiers juges que non seulement les parties n'ont jamais entendu que le travail se déroule à plein temps mais de fait le salarié n'a pas travaillé régulièrement à plein temps sauf peut-être certaines semaines où il a voulu se libérer pour effectuer plus de tournées qu'habituellement où il se limitait à une journée en moyenne par semaine ; que la régularité des horaires effectués et dûment justifiés par l'employeur au vu des feuilles de route et des listes détaillées des salaires et leur répétition chaque semaine et chaque mois de même que leur quantification précise conforme aux rémunérations versées au salarié permet de constater que l'employeur qui avait ainsi les moyens de contrôler les horaires effectivement réalisés par le salarié, a renversé ainsi la présomption simple de travail à temps complet en établissant d'une part l'existence d'un travail à temps partiel, d'autre part que le salarié n'était pas tenu de rester à la disposition de l'employeur en permanence et qu'il n'était pas placé dans l'impossibilité de savoir à quel rythme il allait travailler ;

Attendu cependant que l'absence d'écrit mentionnant la durée hebdomadaire, ou le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, fait présumer que l'emploi est à temps complet, et que l'employeur qui conteste cette présomption peut rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater la durée exacte de travail, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, la cour

d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que, conformément à l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le deuxième moyen du chef de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, entraîne, par voie de conséquence, la cassation sur les troisième et quatrième moyens du chef des indemnités dues au titre de la résiliation et d'un complément à la participation aux résultats de l'entreprise ;

Et sur le cinquième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour rejeter la demande de remboursement de ses frais professionnels présentée par le salarié, la cour d'appel énonce que cette demande sera rejetée dans la mesure où il n'est pas justifié que de tels frais à les supposer établis doivent être supportés par l'employeur qui a scrupuleusement respecté la convention collective nationale applicable en matière de remboursement de frais ;

Attendu cependant que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater l'existence d'une clause contractuelle prévoyant le remboursement forfaitaire des frais professionnels, ni rechercher dans ce cas si la rémunération proprement dite du travail restait au moins égale au SMIC, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de remboursement des frais professionnels, ainsi que de versement d'un complément de participation aux résultats de l'entreprise et en ce qu'il a confirmé le jugement ayant rejeté la demande principale de l'employeur en remboursement des heures de délégation payées, rejeté la demande reconventionnelle du salarié en requalification du contrat de travail en contrat à temps plein, condamné la société Adrexo au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité pour violation du statut protecteur, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 28 septembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze février deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande tendant à la condamnation de la Société Adrexo au paiement de dommages et intérêts pour abus du droit d'ester ;

AUX MOTIFS QUE "nonobstant le non respect, par le salarié, de l'accord d'entreprise relatif à la délivrance de bons de délégation et à la mise en demeure qui lui a été délivrée par l'employeur, restée infructueuse, il existe une présomption de bonne utilisation du crédit d'heures de délégation de sorte que l'employeur, après les avoir payées, s'il entend contester la non-conformité de l'utilisation des heures de délégation avec l'objet du mandat représentatif, doit en rapporter la preuve ; qu'il lui appartient de prouver que le représentant du personnel n'a pas utilisé tout ou partie de son crédit d'heures conformément aux missions imparties à l'institution après avoir préalablement demandé à l'intéressé, fût-ce, en cas de refus, par voie judiciaire, l'indication des activités pour lesquelles elles ont été utilisées ; que c'est à bon droit que le Conseil de prud'hommes de Lorient a considéré qu'à défaut de cette preuve, la demande de remboursement des heures de délégation payées devait être rejetée ;

QUE Monsieur X..., qui ne rapporte pas la preuve d'un préjudice qu'il aurait subi du fait de l'action engagée par son employeur et qui ne s'est pas conformé à l'accord d'entreprise qui lui était opposable en refusant de donner spontanément des éléments d'information précis sur l'utilisation de ses heures de délégation sera débouté de sa demande" ;

1°) ALORS QUE l'attitude fautive de l'employeur, qui conteste l'utilisation par le salarié de ses heures de délégation sans offrir de rapporter la preuve de leur utilisation non conforme, portant ainsi atteinte à ses prérogatives essentielles de salarié protégé, lui cause nécessairement un préjudice ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1382 du Code civil ;

2°) ALORS en outre, QU'en retenant à l'appui de sa décision que "il n'a pas conformé à l'accord d'entreprise qui lui était opposable en refusant de donner spontanément des éléments d'information précis sur l'utilisation de ses heures de délégation" sans répondre aux écritures du salarié faisant valoir que les demandes d'explications de l'employeur étaient contraires à l'accord collectif applicable et discriminatoire la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et en condamnation de la Société Adrexo au paiement, sur la base d'un temps complet, d'un rappel de salaires et de congés payés, d'un complément de prime d'ancienneté, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur et de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et en délivrance sous

astreinte de bulletins de salaire et de documents sociaux conformes ;

AUX MOTIFS QUE "S'il n'est pas contesté qu'à compter du 1er juillet 2005, la convention collective de la distribution directe signée le 9 février 2004 et étendue par arrêté du 16 juillet 2004 doit s'appliquer dans l'entreprise, force est de constater que pour la période antérieure, c'est la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, étendue par arrêté du 29 juillet 1955 qui doit régler les conditions générales de travail et les rapports entre les parties et ce quelle que soit la nomenclature d'activité établie par l'INSEE dès lors que l'activité principale de la Société Adrexo porte sur la distribution de documents publicitaires et de journaux gratuits et qu'elle participe aux campagnes publicitaires faisant ainsi partie du groupe dit « créateur et intermédiaire en publicité » ;

QUE comme l'ont relevé les premiers juges, les contrats de travail signés ne font état d'aucune mention de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que la répartition de cette durée et que la seule référence à la répartition du travail consiste dans la détermination d'un jour de la semaine à l'occasion duquel devait s'effectuer la prestation de travail ; que ces carences sont de nature à contrevenir aux dispositions d'ordre public de l'article L.3123-14 du Code du Travail ainsi qu'à celles de l'article 10 de la convention collective de la publicité ; qu'il incombe à l'employeur en présence d'une présomption simple d'un contrat de travail à temps plein de rapporter la preuve qu'il est justifié de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et de la possibilité d'opérer un contrôle sur la durée effective du travail de ses distributeurs et sur le paiement de leurs salaires conformément au SMIC ;

QUE force est de constater qu'en l'espèce il est justifié par l'employeur de la possibilité de contrôler la durée exacte du travail effectué par son salarié notamment par un système déclaratif selon lequel ce dernier travaillait le mercredi soit un jour par semaine en moyenne et effectuait un nombre d'heures de travail régulier tel que cela peut ressortir des feuilles de route et des bulletins de salaire qui lui ont été délivrés et qui permettent de vérifier que son salaire a été fixé en fonction du nombre réel d'heures de travail effectuées par lui et conformément au SMIC ; que les pièces produites aux débats montrent comme l'ont relevé les premiers juges que non seulement les parties n'ont jamais entendu que le travail se déroule à plein temps mais que de fait le salarié n'a pas travaillé régulièrement à plein temps sauf peut-être certaines semaines où il a voulu se libérer pour effectuer plus de tournées qu'habituellement où il se limitait à une journée en moyenne par semaine ;

QUE la régularité des horaires effectués et dûment justifiés par l'employeur au vu des feuilles de route et des listes détaillées des salaires et leur répétition chaque semaine et chaque mois de même que leur quantification précise conforme aux rémunérations versées au salarié permet de constater que l'employeur qui avait ainsi les moyens de contrôler les horaires effectivement réalisés par le salarié, a renversé ainsi la présomption simple de travail à temps complet en établissant d'une part l'existence d'un travail à temps partiel, d'autre part que le salarié n'était pas tenu de rester à la disposition de l'employeur en permanence et qu'il n'était pas placé dans l'impossibilité de savoir à quel rythme il allait travailler ; que le jugement entrepris sera donc confirmé par substitution de motifs en ce qu'il a rejeté la demande de requalification du contrat de travail en temps complet" ;

1°) ALORS QUE le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, Monsieur X... avait produit aux débats l'intégralité de ses bulletins de salaire ainsi qu'un tableau récapitulatif dont il ressortait qu'entre avril 1988 et décembre 2007, ses horaires de travail avaient constamment varié entre un minimum de 0 h 00 (en décembre 2003) et un maximum de 203,84 heures (en avril 1989), et que la durée du travail avait atteint ou dépassé la durée légale d'un temps complet pendant 38 mois sur la période travaillée (de 236 mois au total), avec une variabilité moyenne de 30 % d'un mois sur l'autre ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le salarié "à travaillé le mercredi soit un jour par semaine en moyenne et effectuait un nombre d'heures de travail régulier tel que cela peut ressortir des feuilles de route et des bulletins de salaire qui lui ont été délivrés", la Cour d'appel a dénaturé les bulletins de salaire produits aux débats, et méconnu ainsi l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause ;

2°) ALORS en toute hypothèse QUE le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition ; qu'en l'espèce, il ressort des propres énonciations de l'arrêt attaqué "à que de fait le salarié n'a pas travaillé régulièrement à plein temps sauf peut-être certaines semaines où il a voulu se libérer pour effectuer plus de tournées qu'habituellement où il se limitait à une journée en moyenne par semaine" ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel aux termes de motifs dont ne ressort pas la constatation d'une durée exacte de travail, mensuelle ou hebdomadaire, convenue entre les parties la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L.212-4-3 du Code du travail dans sa rédaction, applicable au litige, issue de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 2008.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SA Adrexo à verser à Monsieur X... les sommes de 1 758 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 175,80 € pour les congés payés y afférents, 20 743,33 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié, 8 000 € à titre d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, 4 614,75 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de remise de documents sociaux rectifiés ;

AUX MOTIFS QUE "Les parties reconnaissent que leur appel étant limité, le principe de la résiliation judiciaire du contrat de travail n'est pas remis en cause, en revanche les conséquences financières de la résiliation judiciaire du contrat travail sont contestées ;

QUE le montant des indemnités de rupture fixé par le premier juge qui a exclu toute discrimination syndicale ne peut être que confirmé par la cour au regard des éléments produits, à savoir une somme de 8000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 20 743,33 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié, 1758 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 175,80 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ; qu'il n'y a pas lieu à réévaluation de la prime d'ancienneté qui a été justement calculée en appliquant la convention collective nationale de la publicité comme l'a relevé le premier juge ; que s'agissant du calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point qui a relevé que les sommes ont été calculées sur la base du salaire réel du salarié et non sur la base d'un salaire à temps plein " ;

ET AUX MOTIFS adoptés QUE "Monsieur X... a produit ses bulletins de salaire jusqu'en janvier 2008 inclus ; que le Conseil de prud'hommes décide donc de calculer l'indemnisation sur la base du salaire brut annuel perçu en 2007, qui s'établit à une moyenne mensuelle de 740,83 € (€) ; que pour la période de protection d'une durée de 28 mois, l'indemnité s'élève à 20 743,33 € ; que la moyenne des trois derniers salaires bruts connus s'élève à 879 € ; que l'indemnité conventionnelle de licenciement s'élève donc à 4 614,75 € ; que l'indemnité de préavis représente deux mois de salaire, soit, sur la moyenne des trois derniers mois de salaire connus, un montant de 1 758 €, outre 175,80 € à titre de congés payés (€)" ;

1°) ALORS QU'en ne répondant pas aux écritures du salarié faisant valoir que, dès lors qu'il était toujours au service de son employeur au moment de la rupture, définitivement prononcée au jour du jugement, soit le 11 juin 2008, et bénéficiait, à

cette date, d'un préavis de deux mois, la relation de travail avait pris fin le 11 août 2008, date qui devait figurer sur les documents sociaux et être prise en compte pour le calcul des indemnités de rupture et les dommages et intérêts, la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS en toute hypothèse, QUE le salarié protégé licencié sans autorisation a droit, au titre de la violation du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture et l'expiration de la période de protection ; qu'en l'espèce Monsieur X... faisait valoir que cette indemnité devait être calculée, comme les autres indemnités servies par la Cour d'appel, sur la moyenne de ses trois derniers mois de salaire, évaluée par les premiers juges à 879 € et non sur la base de ses rémunérations de l'année 2007, dont ils avaient fixé la moyenne à 740,83 € ; qu'en confirmant cependant leur décision, la Cour d'appel a violé l'article L.2422-1 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande en paiement d'un complément à la participation aux résultats de l'entreprise sur la base d'un travail à temps plein ;

AUX MOTIFS QUE "force est de constater que cette demande ne relève pas de la compétence de la Cour en raison du mécanisme légal de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise comme en dispose l'article L.3326-1 du Code du travail" ;

1°) ALORS QU'en se déclarant incompétente pour trancher une demande qui n'avait ni pour objet ni pour effet de remettre en cause le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de la réserve spéciale de participation, mais d'obtenir que la répartition proportionnelle de cette réserve à laquelle pouvait prétendre Monsieur X... fût calculée sur la base du salaire d'un emploi à temps complet, et relevait, comme telle, de la compétence du juge judiciaire, la Cour d'appel a violé par fausse application l'article L.3326-1 du Code du travail ;

2°) ET ALORS QUE la cassation à intervenir sur le troisième moyen du pourvoi, qui critique les dispositions et motifs de l'arrêt attaqué ayant débouté Monsieur X... de sa demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, entraînera en application des articles 623 et 624 du Code de procédure civile celle du chef de l'arrêt le déboutant de sa demande en paiement d'un complément à la participation aux résultats de l'entreprise sur la base d'un travail à temps plein.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande en remboursement de ses frais professionnels ;

AUX MOTIFS QUE "cette demande sera rejetée par la cour dans la mesure où il n'est pas justifié que de tels frais, à les supposer établis, doivent être supportés par l'employeur qui a scrupuleusement respecté la Convention collective nationale applicable en matière de remboursement de frais, alors que ceux représentés par les trajets entre le domicile et le dépôt pris comme lieu de travail ne sont pas constitutifs d'un temps de travail effectif ouvrant droit à un quelconque remboursement de frais" ;

1°) ALORS QUE les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés ; qu'en l'espèce, Monsieur X... avait fait valoir que les frais exposés pour son activité professionnelle de distributeur, effectuée entre 1998 et 2009 au moyen de son véhicule personnel lui étaient remboursés par l'employeur suivant un barème fixé discrétionnairement par ce dernier, très inférieur aux frais réellement exposés ; qu'il avait émis cette demande d'éléments objectifs (plans des secteurs et des tournées, véhicules utilisés, barèmes fiscaux) de nature à justifier le tableau dressé, année par année, des frais de distribution réellement exposés ; qu'en le déboutant de cette demande au motif insuffisant et inopérant "qu'il n'est pas justifié que de tels frais, à les supposer établis, doivent être supportés par l'employeur qui a scrupuleusement respecté la Convention collective nationale applicable en matière de remboursement de frais (€)", la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

2°) ALORS QUE Monsieur X... avait fait valoir dans ses écritures que son contrat de travail lui imposant de facto de venir chercher au dépôt les documents remis par l'employeur au moyen de son véhicule personnel pour les distribuer ensuite dans les lieux désignés, le trajet entre son domicile et le dépôt à bord de ce véhicule représentait l'accomplissement d'une des tâches lui incombant, de telle sorte que les frais engendrés par cette activité devaient lui être remboursés ; qu'en le déboutant de sa demande aux termes de motifs inopérants, pris de ce que "€(les frais) représentés par les trajets entre le domicile et le dépôt pris comme lieu de travail ne sont pas constitutifs d'un temps de travail effectif ouvrant droit à un quelconque remboursement de frais" sans répondre à ses écritures dont il ressortait que les frais de trajet de son domicile au dépôt étaient ainsi exposés pour les besoins de son activité professionnelle et devaient être pris en charge par l'employeur la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du Code de procédure civile. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour la société Adrexo.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société Adrexo de sa demande tendant au remboursement d'heures de délégation payées ;

AUX MOTIFS QUE notwithstanding le non-respect par le salarié de l'accord d'entreprise signé entre toutes les parties concernées pour assurer la bonne marche de celle-ci et relatif à la délivrance des bons de délégation et la mise en demeure qui lui a été délivrée par l'employeur restée infructueuse, il existe une présomption de bonne utilisation du crédit d'heures de sorte que l'employeur après les avoir payées, s'il entend contester la non-conformité de l'utilisation des heures de délégation avec l'objet du mandat représentatif doit en rapporter la preuve ; qu'il lui appartient de prouver que le représentant du personnel n'a pas utilisé tout ou partie de son crédit d'heures conformément aux missions qui sont imparties à l'institution après avoir préalablement demandé à l'intéressé, fût-ce en cas de refus, par voie judiciaire, l'indication des activités pour lesquelles elles ont été utilisées ; que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes de Lorient a considéré qu'à défaut de cette preuve, la demande de remboursement des heures de délégation payées doit être rejetée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE le conseil de prud'hommes de Lorient rappelle que les crédits d'heures de délégation accordés aux représentants du personnel doivent être utilisés conformément au rôle et à la mission qui leur sont dévolus et selon leurs fonctions : délégué syndical ou délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise etc ... ; que l'employeur peut très bien exiger des délégués qu'ils avertissent leur supérieur direct de leur intention, de se mettre en délégation car il ne s'agit là que d'assurer la discipline générale de l'entreprise à laquelle les représentants du personnel restent soumis ; que cette information préalable peut prendre la forme de bons de délégation établis au moment où le salarié quitte son poste ; que ces bons peuvent comporter une indication, sur la nature de la démarche et sur la durée possible de l'absence ; que c'est une pratique parfaitement licite dès lors qu'elle n'est pas détournée de son objet d'information pour devenir un moyen de contrôle du motif précis de l'absence ; que le bon ne peut avoir qu'une finalité informative ; que la procédure de bons de délégation doit être mise en place à l'issue d'une concertation dans l'entreprise ; que le seul fait pour un représentant du personnel de ne pas utiliser les bons de délégation, institués, n'autorise pas l'employeur à refuser de payer les heures de délégation, ni à en demander le remboursement, mais relève tout au plus d'une sanction disciplinaire ; qu'en l'espèce, les heures de délégation ont bien été payées, mais le salarié s'est toujours refusé à respecter la procédure des bons de

délégation mise en place à l'issue d'une concertation dans laquelle il ne se reconnaît pas, pour des motifs strictement personnels, non juridiquement justifiés et que le conseil de prud'hommes ne retient pas ; qu'en effet, le salarié ne peut pas décider unilatéralement qu'un accord d'entreprise conforme au droit ne lui soit pas opposable ; qu'en revanche, c'est à bon droit que le salarié rappelle qu'il existe bien une présomption de bonne utilisation des crédits d'heures de délégation ; qu'il appartient à l'employeur qui conteste l'usage fait des heures après les avoir payées de saisir la juridiction prud'homale en vue d'en obtenir le remboursement ; qu'il doit cependant préalablement à son action demander au salarié de lui fournir l'indication des activités auxquelles ont été consacrées les heures et en cas de refus, saisir le juge des référés, ce qu'en l'espèce la société Adrexo a omis de faire ; que d'une part, le salarié a l'obligation d'indiquer devant le juge des référés qui est saisi, les activités exercées pendant les heures de délégation sans avoir toutefois à les justifier ; que d'autre part, l'employeur a l'obligation de prouver devant le juge du fond, s'il conteste l'utilisation des heures, que ces activités n'entrent pas dans le cadre du mandat ; qu'en l'espèce, l'employeur n'a pas saisi le juge des référés d'une demande visant à condamner le salarié à indiquer les activités exercées pendant les heures de délégation payées ; qu'il n'a donc pas eu connaissance des activités exercées et n'est donc pas en mesure de prouver que les activités n'entraient pas dans le cadre des différents mandats confiés à M. X... ; qu'à défaut de cette preuve, la demande en remboursement des heures de délégation payées doit être purement et simplement rejetée ;

ALORS QUE l'employeur qui entend saisir les juges du fond d'une action en remboursement d'heures de délégation et sur qui pèse la charge d'établir, à l'appui de sa contestation, la non-conformité de l'utilisation de ces heures avec l'objet du mandat représentatif, doit préalablement avoir demandé à l'intéressé de préciser l'utilisation des heures litigieuses ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, que par courrier en date du 27 mai 2003, l'employeur avait mis en demeure M. X... d'indiquer l'usage fait des heures de délégation payées de janvier 2002 à mars 2003, que par courrier du 5 juin 2003 le salarié avait refusé de donner à l'employeur les précisions demandées, et que l'employeur avait alors saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en remboursement de ces heures de délégation ; qu'en relevant toutefois, pour débouter la société Adrexo de sa demande de remboursement de ces heures de délégation, que l'employeur aurait dû préalablement saisir le juge des référés pour demander au salarié l'indication des activités pour lesquelles les heures de délégation avaient été utilisées, la cour d'appel a violé les articles L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Chauvet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano
Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes 2012-09-28 (Cassation partielle)